

PLAN DE ACCIONES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS AUDITORES DE LA CONTRALORÍA PROVINCIAL DE CAMAGÜEY

PLAN OF ACTIONS FOR THE IMPLEMENTATION OF THE GENDER APPROACH IN THE AUDITORS OF THE PROVINCIAL COMPTROLLER OF CAMAGÜEY

Autores: Maheé Arias Cabrero

María de los Ángeles Morell Alfonso

Marianela Montesino Nieves

Institución: Contraloría Provincial Camagüey, Cuba

Correo electrónico: mahee.arias@cmg.contraloria.cu

RESUMEN

La Contraloría General de la República de Cuba, como máximo órgano de fiscalización superior, está llamada a incorporar hacia lo interno la dimensión de igualdad de género, sin embargo, aún existe insuficientes estudios que analicen la temática en esta organización. El Plan de Acciones para la implementación del enfoque de género en los auditores de la Contraloría Provincial de Camagüey aborda un tópico que goza de actualidad y vigencia a partir de la importancia que tiene para nuestro país continuar trabajando en pos de la igualdad entre hombres y mujeres y constituye el objetivo cardinal de la investigación. Se utilizaron la encuesta “Enfoque de género en los auditores”; la entrevista a la alta dirección de la organización, y el análisis documental. Se trazaron las líneas generales de actuación para el tratamiento diferenciado de los auditores según el enfoque de género. Se pusieron en práctica las actividades del Plan de Acciones que contribuyen a la transversalización de género en el sector; de igual forma se identificaron los retos y desafíos para la Contraloría Provincial de Camagüey en la implementación del Plan. En Cuba están creadas las bases legales para el cumplimiento del Objetivo de Desarrollo Sostenible 5, desde la propia Constitución de la República hasta las principales normativas de carácter sustantivo y procedimental, que refrendan los derechos, aseguran la igualdad de géneros y el empoderamiento de la mujer.

Palabras clave: Auditoría, Enfoque de Género, Género

ABSTRACT

The Comptroller General of the Republic of Cuba, as the highest supervisory body, is called to incorporate the gender equality dimension internally, however, there are still insufficient

studies to analyze the issue in this organization. The Plan of Actions for the implementation of the gender approach in the auditors of the Provincial Comptroller of Camagüey addresses a topic that is current and valid since the importance for our country to continue working towards equality between men and women And constitutes the cardinal objective of the investigation. The survey "Gender focus on auditors" was used; The interview with the senior management of the organization, and documentary analysis. The general lines of action were drawn up for the differential treatment of the auditors according to the gender approach. The activities of the Action Plan that contributed to gender mainstreaming in the sector were implemented; Likewise, the challenges and challenges for the Provincial Comptroller of Camagüey in the implementation of the Plan were identified. In Cuba, the legal bases for achieving the Sustainable Development Objective 5 have been created, from the Constitution of the Republic to the main substantive and procedural regulations, which endorse the rights, ensure gender equality and empower women.

Keywords: Audit, Gender Focus, Gender

INTRODUCCIÓN

El triunfo de la Revolución cubana en 1959 permitió que las mujeres pudieran ver materializados en hechos concretos sus derechos, es así que desde la promulgación de la Ley Fundamental de 1959 se estableció la igualdad de todos los ciudadanos ante la ley, así como la prohibición de discriminación por motivos de sexo¹. Con la Constitución cubana de 1976 se reforzaron estas cuestiones al refrendar un capítulo dedicado a la igualdad; sin embargo, a pesar de estos logros, aún persisten en nuestra sociedad elementos culturales que atentan contra la igualdad de género.

La Contraloría General de la República de Cuba, creada mediante la Ley 107/09 como máximo órgano de fiscalización superior, está llamada a incorporar hacia lo interno la dimensión de la igualdad de género, sin embargo, aún se aprecia carencia en la realización de estudios que analicen el enfoque de género en esta organización. Teniendo en cuenta lo antes expuesto y para dar cumplimiento a los Objetivos de Trabajo de la Primera Conferencia del Partido Comunista de Cuba se plantea el siguiente *problema*: ¿Cuáles son las acciones que se deben desarrollar para garantizar la aplicación del enfoque de género en los auditores de la

¹ Véase Ley fundamental de 1959 Artículo 20: *Todos los cubanos son iguales ante la Ley. La República no reconoce fueros ni privilegios. Se declara ilegal y punible toda discriminación por motivo de sexo, raza, color o clase, y cualquiera otra lesiva a la dignidad humana. La Ley establecerá las sanciones en que incurran los infractores de este precepto.* Además en el artículo 62 se recogió la igualdad ante el trabajo al establecerse que: *A trabajo igual en idénticas condiciones, corresponderá siempre igual salario, cualesquiera sean las personas que lo realicen*

Contraloría Provincial de Camagüey? Se traza como *objetivo general*: Diseñar el plan de acciones para la implementación del enfoque de género en los auditores de la Contraloría Provincial de Camagüey.

DESARROLLO

1. Conceptos esenciales en torno al enfoque de género.

El *género* se refiere a los roles y responsabilidades atribuidos a la mujer y al hombre por la sociedad. El concepto de género también incluye las expectativas que se tienen respecto a las características, aptitudes y posibles conductas tanto de la mujer como del hombre (femineidad y masculinidad). Lo femenino o lo masculino no se refiere al sexo de los individuos, sino a las conductas femeninas o masculinas. Los sistemas de género se entienden como los conjuntos de prácticas, símbolos, representaciones, normas y valores sociales que las sociedades elaboran a partir de la diferencia sexual anatómico-fisiológica y que dan sentido a las relaciones entre personas sexuadas (De Barbieri, 1992).

La *equidad* es un principio que impacta directamente en la sociedad, muy relacionado con la igualdad de oportunidades y posibilidades. Implica dar a cada ciudadano lo que merece, sin exceso o disminución; la imparcialidad en el trato o reparto de bienes, derechos, acciones y obligaciones; tratar igual a todos respetando y considerando sus diferencias. La *equidad de género* es el proceso de ser justo con la mujer y el hombre. Para asegurar esta justicia, a menudo es necesario disponer de medidas que permitan compensar las desventajas históricas y sociales que impiden al hombre y a la mujer actuar en igualdad de condiciones. La equidad tiene como objetivo contribuir al logro de la igualdad, por encima de las diferencias, se hace posible cuando el trato que se les da a las personas está basado en la consideración justa de las necesidades e intereses impuestos por la diferencia, el trato diferenciado es lo que hace posible la equidad (García Prince, 2018). La equidad es el medio, la igualdad es el fin, la equidad conlleva a la igualdad. La *igualdad de género* significa que tanto la mujer como el hombre gozan de la misma condición para ejercer plenamente sus derechos humanos y para realizar su potencial para contribuir al desarrollo nacional, político, económico, social y cultural y beneficiarse de los resultados. Consiste además en la valoración igualitaria de parte de la sociedad de las similitudes y las diferencias entre mujer y hombre y de sus diferentes roles. Lograr la igualdad de género no significa que la mujer llegue a hacer lo mismo que el hombre. Igualdad significa que los derechos u oportunidades de uno no dependen del hecho de ser mujer u hombre. La promoción de la participación de la mujer en igualdad de condiciones como agente de cambio en los procesos económicos, sociales y políticos es una condición esencial para el logro de la igualdad de género. La igualdad de género sólo se puede alcanzar por medio de

la asociación entre mujeres y hombres, no es el tratamiento por separado lo que contribuye a lograr la igualdad, todo lo contrario, es el vínculo entre las mujeres y los hombres lo que favorece a que todos ganen. La igualdad de género es un asunto que atañe tanto a la mujer como al hombre y para lograrla será necesario accionar para inducir cambios en las actitudes, los comportamientos, las funciones y las responsabilidades en el hogar, en el lugar de trabajo, en la comunidad y en las instituciones nacionales e internacionales. Un término muy usado cuando se habla de igualdad de género es el de *empoderamiento*, referido al proceso por el cual mujeres y hombres toman control de sus vidas, fijan sus propios programas, ganan confianza en sí mismos, solucionan problemas y desarrollan autosuficiencia. No es sólo un proceso colectivo, social y político, sino también necesariamente un proceso individual, se alude fundamentalmente a las mujeres ya que han sido estas las más discriminadas, y se señala que son ellas mismas quienes deben empoderarse, aunque en ocasiones las organizaciones pueden contribuir a ello.

1.1 Desafíos y acciones de Cuba en lo referido al Objetivo de Desarrollo Sostenible 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible y sus metas, están reflejados en las políticas aprobadas en los Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución. Se destacan dentro de los Objetivos de Trabajo del Partido Comunista de Cuba², aprobados en la Primera Conferencia (2012), los objetivos 55, 57, 69 y 75 contenidos en los Capítulos II y III, donde son esenciales la consolidación de la familia y el rechazo a la violencia de género e intrafamiliar; el enfrentamiento a los prejuicios y conductas discriminatorias que puedan limitar el ejercicio de los derechos de los ciudadanos.

El Estado cubano garantiza la libertad y la dignidad plena del hombre, el disfrute de sus derechos, el ejercicio y cumplimiento de sus deberes y el desarrollo integral de su personalidad. Los capítulos IV "Familia", V "Educación y cultura", VI "Igualdad" y VII "Derechos, deberes y garantías fundamentales" (art. 35 al 66) todos de la Constitución Cubana, reconocen y fomentan el desarrollo de la familia, la protección de la maternidad, el matrimonio y la igualdad de derechos que gozan los ciudadanos cubanos sin discriminación por motivo de la raza, sexo, origen, creencias religiosas y cualquier otra. En correspondencia con este reconocimiento jurídico, aquellas

² Es necesario recordar, para que se tenga en cuenta la importancia del tema para el Estado en nuestro país, que el Partido Comunista de Cuba es la vanguardia organizada de la nación cubana, es la fuerza dirigente superior de la sociedad y del Estado. Véase artículo 5 de la Constitución cubana.

conductas lesivas a la dignidad humana, tienen una respuesta estatal, esencialmente de índole penal. Cuba fue el primer país en firmar y el segundo en ratificar la Convención sobre la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer; en 1997 el Consejo de Estado adoptó por Acuerdo el Plan de Acción Nacional de Seguimiento a la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, que constituye la piedra angular para el desarrollo de la mujer. Otras normas jurídicas como el Código de Familia (Ley 1289 de 14 de febrero de 1975) y el Código de la niñez y la juventud (Ley 16 de 28 de junio de 1978) también son el resultado de la declaración constitucional del anhelo martiano "Yo quiero que la ley primera de nuestra República sea el culto de los cubanos a la dignidad plena del hombre", en su articulado se encuentran la institución de la familia; el matrimonio y las relaciones conyugales en pleno goce de igualdad de derechos y obligaciones; la protección, formación y educación de los hijos concebidos dentro y fuera del matrimonio; las relaciones paterno- filiales; la atención a niños y jóvenes desde la familia. Con la adopción del nuevo Código de Trabajo y su Reglamento (Ley 116 de 20 de diciembre de 2013 y Decreto 326 de 12 de junio de 2014, respectivamente) el diapasón del enfoque de género se perfecciona al fijar en el artículo 3, que cuando se exprese cualquier término definitorio del género humano, debe entenderse que comprende tanto a hombres como a mujeres. En cuanto a la temática de género se refiere, los principales retos están identificados por la Federación de Mujeres Cubanas:³ continuar impulsando la transformación de la mentalidad sobre los roles tradicionales y estereotipos de lo masculino y femenino; velar y exigir el uso del enfoque de género en las políticas, programas y proyectos en todos los ámbitos de la sociedad y continuar impulsando la participación de la mujer en todos los ámbitos y a todos los niveles de la vida económica, cultural y social del país, especialmente su promoción a posiciones de dirección. En el Plan de Desarrollo Económico y Social de Cuba hasta el 2030, aprobado en el Séptimo Congreso del Partido, se instituye la Visión de la Nación en la que se establecen seis ejes estratégicos, entre ellos está el desarrollo humano, la equidad y justicia para garantizar el ejercicio de los derechos y deberes de todos los ciudadanos y el enfrentamiento a la discriminación por motivo

³ La FMC es una ONG, que agrupa a más de 4 millones de afiliadas, es reconocida como el mecanismo nacional para el adelanto de la mujer en Cuba. Véase segundo informe de Cuba ante la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

de género. El Parlamento cubano está compuesto por 612 diputados, de ellos 299 son féminas, para un 48,86 por ciento, lo que coloca a Cuba entre los tres primeros países del mundo con mayor número de mujeres en escaños parlamentarios, lo que ratifica que la mujer pueda participar en toda la vida política, económica y social del país. De igual manera el 46 por ciento de los directivos en el sector estatal civil de la isla son mujeres. Las mujeres cubanas acceden cada vez más a cargos de responsabilidad, y hoy por primera vez, ocupan las vicepresidencias del Consejo de Estado y de la Asamblea Nacional. Además, nueve de las quince Asambleas del Poder Popular Provinciales están presididas por féminas, quienes también encabezan igual número de ministerios del gabinete cubano. El pasado año ellas se desempeñaban en el 42,4 por ciento de los cargos de dirección y representaban el 65,6 por ciento de la fuerza profesional y técnica⁴. En palabras del Presidente de los Consejos de Estado y de Ministros Raúl Castro Ruz, en el Informe Central al VII Congreso del Partido Comunista de Cuba, la cantidad de mujeres en cargos decisorios aumentó, pero todavía no expresan el potencial existente, ya que son mujeres el 49% de la masa de trabajadores en el sector estatal civil y el 66,8% de la fuerza de mayor calificación técnica y profesional del país. Sin embargo, solo están ocupados por mujeres el 38% de los cargos en los órganos del Estado, organismos del gobierno, entidades nacionales, Consejos de la Administración y Organizaciones Superiores de Dirección Empresarial⁵, por tanto se debe seguir trabajando en tal sentido.

2. Diseño metodológico para el desarrollo de la investigación.

Este estudio se considera *aplicado y mixto*: el resultado esperado impacta en la realidad concreta de la Contraloría Provincial Camagüey y se propone el uso de la información obtenida a partir de la aplicación de instrumentos elaborados y otras contenidas en documentos de la organización. *Descriptivo-Transversal*: se recolectan los datos necesarios en el período comprendido entre enero y febrero del año 2016, se estudia el problema en un tiempo dado y en un único momento. Se describe y caracteriza la variable: *enfoque de género en los auditores* a partir de las

⁴ Estos datos fueron tomados de <http://www.acnu.org.cu/articulos/mujeres-acceden-cada-vez-mas-cargos-de-importancia>. Consultado 26 de mayo de 2016

⁵ Tomado de <http://www.cubadebate.cu/noticias/2016/04/17/informe-central-al-vii-congreso-del-partido-comunista-cuba/> Consultado el 9 de junio de 2016.

dimensiones de análisis con sus respectivos niveles e indicadores para valorar su incidencia, interrelación y grado de implementación en la organización.

Perfil cuanti-cualitativo: se utilizan instrumentos para la recogida y procesamiento de información de ambos enfoques investigativos, con una tendencia hacia lo cualitativo, dado a que se requiere una cuantificación de la información ofrecida por los sujetos, así como el análisis e interpretación cualitativa de los resultados.

Variable de la investigación: “Enfoque de género en los auditores”: una alternativa para abordar el análisis de las relaciones de género con vista a trazar líneas, políticas y acciones para el desarrollo del trabajo de los auditores de manera más efectiva y humana.

Dimensiones e Indicadores de análisis de la variable:

1. Caracterización general por género: edad, sexo, estado civil, tiempo de trabajo en el órgano, cantidad de personas con las que conviven, entre otros.
2. Diferencias significativas por género: estado de salud, promoción a cargos superiores, potencialidades de desarrollo, aspectos que facilitan o interfieren la labor del auditor, interferencias de las responsabilidades hogareños y familiares, trabajo con el sexo opuesto, empoderamiento, empleo del tiempo.
3. Cultura general sobre enfoque de género en la organización: conocimiento general de los auditores sobre género y tratamiento del enfoque de género en la organización.

Tipo de muestreo y muestra de la investigación: se utiliza un muestreo estratificado aleatorio, se estudia la manifestación de la variable en los auditores hombres y mujeres. Fueron seleccionados 39 auditores de la plantilla cubierta (87%) de ellos 11 hombres y 28 mujeres. Se entrevistaron 8 dirigentes que representan el 80%.

Métodos de la investigación:

- ✓ Entrevista sobre enfoque de género dirigida a los directivos de la organización (Contralor Jefe, Vicecontralores y Contralores Jefes de Departamento). Con el objetivo de valorar el grado en que se comporta el tratamiento de género en la organización y para contrastar y generalizar resultados.
- ✓ Encuesta sobre Enfoque de género dirigida a auditores: tiene 27 ítems: 6 cualitativos, 13 mixtos y 8 puramente cuantitativos. La calificación tiene dos formas, una cuantitativa, donde se obtendrá la cantidad acumulada en cada criterio y una cualitativa, donde la decodificación es más compleja y laboriosa, pero de mucha más riqueza informativa.

3. Diagnóstico del estado actual de implementación del enfoque de género en los auditores de la Contraloría Provincial Camagüey.

Análisis cuanti-cualitativo de la Encuesta sobre enfoque de género.

Dimensión 1: Caracterización general por género.

De los 39 auditores de la muestra que representan el 87% de auditores activos de la Contraloría Provincial, se encuestaron 11 hombres y 28 mujeres. La muestra por género se caracteriza por: predomina el sexo femenino, la edad promedio para ambos sexos es de 49 años; se destaca que la mayor representación en ambos estratos se ubica en la escala entre 46 y 61 años de edad; el tiempo de trabajo en el órgano mostró que la mayoría de los encuestados, con independencia de su estrato, se ubican en la escala de 1 a 5 años, 63% para los hombres y 57% en el caso de las mujeres; el indicador reserva de cuadros mostró cifras muy discretas en ambos grupos, prevalecen ligeramente las mujeres con un 8% mientras que los hombres alcanzan el 5%; en lo referido al estado civil un alto puntaje de los hombres encuestados (91%) son casados o están acompañados, en el caso de las mujeres igualmente esta condición prevalece con el 71.4%, sin embargo, existe un 25% que está en el conjunto de las solteras y/o divorciadas con menos apoyo del sexo masculino para enfrentar las diversas tareas de la vida cotidiana. La mayoría de los encuestados para ambos sexos (37 para un 95%) conviven con familiares, predominando la ubicación dentro de la escala de 1 a 3 personas con un 67%, no obstante, se destacan 14 féminas para un 50% que tienen menores de edad bajo su cuidado. Ambos sexos refieren en un 85% tener hijos, los hombres en su totalidad y las mujeres por encima del cincuenta por ciento, lo que explica la sobrecarga en la atención y cuidado de ellos. El 50% de las mujeres tienen hijos menores y el 39% tienen ancianos bajo su cuidado.

Dimensión 2: Diferencias significativas por género.

1. Estado de salud: El estado de salud de los auditores (56%) no es favorable en ambos sexos. Un 72% refieren cansancio como síntoma frecuente, seguido del estrés (62%). Son las mujeres, con el 78.5% las que están más afectadas con estos síntomas, expresión de los efectos del proceso laboral sobre el trabajador que originan menoscabos o malestares psíquicos acompañados por padecimientos sin intervención médica.

2. Promoción a cargos de dirección u otros cargos: La promoción dentro del órgano no ofrece diferencias significativas entre ambos sexos, sin embargo, los hombres obtienen mejores resultados al calificar con el 55% frente al 46.4% de las mujeres. En lo referido a “si han ocupado cargos de dirección en su trayectoria laboral”, los criterios difieren, el 73% de los hombres han ocupado cargos de dirección en su vida laboral mientras que el 60.7% de las mujeres no.

3. Potencialidades de desarrollo: En cuanto al desarrollo del potencial si se tuviera el sexo opuesto, los hombres responden que no en su totalidad (100%) manifestando seguridad en el criterio que ser de este sexo, les ofrece mayores posibilidades, mientras que las mujeres a pesar de concentrarse el mayor número de respuestas en el criterio no (96%) al menos hay una que considera que ser mujer le ha impedido un mayor avance profesional. En lo

referido a las posibilidades que tienen de continuar superándose como profesionales, se reflejan altos porcentos en la respuesta si, las mujeres (89%) y los hombres (100%). No se aprecian diferencias significativas en la relación género, desarrollo del potencial y la superación dentro de esta organización. Predomina el criterio en ambos grupos muestrales de que tanto hombres como mujeres gozan de similares posibilidades de desarrollo en la actividad de auditoría, el éxito se asocian a los valores, conocimientos y propósitos de cada persona. Se señalan como frenos aquellos elementos relacionados con la condición de madre que tienen las mujeres, en las que recae mayoritariamente el cuidado de los ancianos y los hijos.

4. Aspectos que facilitan o interfieren en la labor de auditoría según el género.

Características de los géneros que facilitan la labor como auditor: Las mujeres cuando hacen mención a las características que facilitan su labor como auditoras refieren: *el buen carácter, la capacidad organizativa, el trabajo en grupo, la tenacidad, la voluntad y el interés para mantenerse socialmente útil.* Hacen referencia de manera muy particular a la condición que posee el género masculino de no tener en sus hombros la solución de los problemas familiares y el sostén de la familia. Los hombres refieren características similares al enunciar las que facilitan el desempeño de ambos géneros, destacan en las mujeres: *la organización, la intuición, la sutileza, las habilidades en la redacción de los informes y sus capacidades de coordinación y dirección.* Para ellos mismos distinguen: *el carácter fuerte y la fortaleza física.*
Características de los géneros que interfieren la labor como auditor: La representación masculina distingue en las mujeres: *el hecho de ser madre, la urgencia para terminar en tiempo el trabajo y los problemas personales que le generan la carga laboral y doméstica;* y para ellos destacan: *la falta de conocimientos y el hecho de ser imponentes.* Las mujeres resaltan: *las tareas domésticas, la atención de los hijos, ser centro o vía de solución de problemas familiares, mayor responsabilidad con la familia, los niños pequeños y los ancianos a su cuidado.*

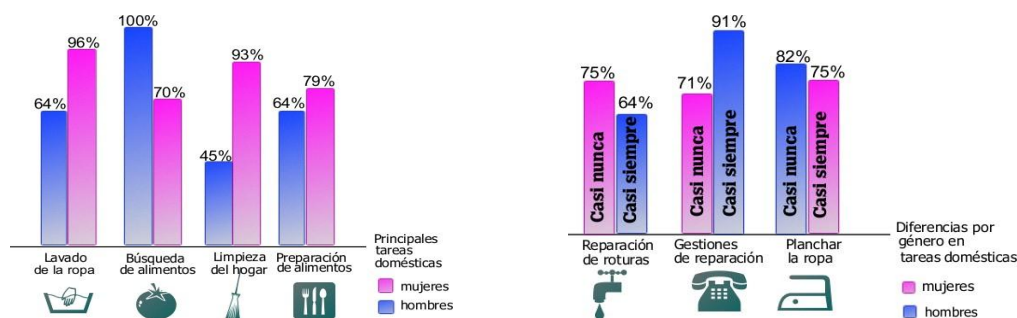
Interferencia de responsabilidades hogareñas y familiares en el trabajo: La mayoría responde que no interfieren, ni otros tipos de relaciones o lazos familiares en el desarrollo del trabajo, esto se expresa en un 91% en los hombres y 63% en las mujeres. Es preciso analizar por su nivel de significación las opiniones recogidas en la respuesta si del 37% de mujeres que manifiestan que el matrimonio, la atención a los hijos, el trabajo en el hogar y el entorno familiar, produce interferencias en el desarrollo de su trabajo.

Trabajo con el sexo opuesto: ambos estratos coinciden en el criterio favorable (92%) lo que indica que se complementan los unos a los otros, aportando sus características de género en el desarrollo de su labor. Este resultado corrobora el enunciado teórico relacionado con lo

beneficioso que resulta la combinación de ambos sexos a la hora de realizar tareas conjuntas.

5. Empoderamiento.

Principales tareas domésticas que realizan: las mujeres se dedican más al lavado de la ropa de la familia (96%), limpieza de la casa (93%) y preparación de los alimentos (79%). No obstante, la totalidad de los hombres refieren la búsqueda de los alimentos como la actividad del hogar que más los caracteriza, seguido de la reparación y mantenimiento de los bienes familiares con un destacado 91%. Las actividades domésticas que ofrecieron diferencias entre hombres y mujeres son: reparación de roturas nuevas que se produzcan en los bienes de la familia, las gestiones de reparación o mantenimiento de bienes familiares y planchar la ropa de la familia, lo que muestra criterios sexista en la distribución de las tareas hogareñas.



Toma de decisiones en el hogar: En sentido general, tanto hombres como mujeres consideran que sus criterios son escuchados y tomados en cuenta en el hogar, para un 95%. La forma que prevalece para tomar las decisiones en la familia es contando con todos, 100% en los hombres y el 68% en las mujeres. Un 17% toman de manera individual las decisiones hogareñas, lo que denota que el peso de estas responsabilidades recae en el género femenino.

Toma de decisiones en el trabajo: existe una tendencia a colegiar las decisiones en el trabajo, por parte del género femenino en un 93% en forma colectiva, mientras que los hombres ofrecen criterios repartidos en las respuestas en forma colectiva con el 36% y 55% en forma individual. En cuanto a si son o no escuchados los criterios que emiten en el trabajo, el 97.4% de los encuestados responden que sí.

6. Empleo del tiempo

Horas extras de trabajo y promedio de horas de trabajo: aunque el porcentaje general de horas extras dedicadas al trabajo, es considerable para ambos sexos, reflejado en un 62%, se distingue la cifra de 17 (61%) que tienen que consumir tiempo extra para trabajar, unido a otras labores domésticas y familiares. El promedio de horas dedicada al trabajo en ambos grupos resultó 9.1 horas, sin embargo, 8 mujeres manifiestan trabajar más de 10 horas

diarias. Se aprecia el mayor porcentaje de representatividad muestral en la escala de 2 a 5 horas dedicadas al descanso, para un 56%, en cambio, todos los hombres refieren descansar entre 6 y 10 horas. En cuanto al tiempo que se emplea para cuidar los hijos y los ancianos, se aprecian diferencias notables en ambos sexos, las mujeres con un 87% responden que tienen ésta responsabilidad a su cargo y los hombres respondieron que son sus cónyuges (70%) y otros familiares (10%) los encargados de ello.

Dimensión 3: Cultura general sobre el enfoque de género en la organización.

Importancia de conocer el enfoque de género para el auditor: El estrato mujeres 32% refirió que es importante tener conocimientos sobre género para desarrollar la actividad de auditoría, mientras que los hombres responden en un 82% que sí es importante. En cuanto al indicador cualitativo que consideraba la relación entre auditoría y género, los encuestados de ambos grupos, respondieron en su gran mayoría que no guarda relación; estas respuestas responden a su limitado conocimiento de este tema al considerar que lo más importante son los factores internos de cada persona sin distinción de sexo.

Tratamiento del enfoque de género en la organización: fue evaluado de bueno (73%) y regular (18%), solo uno de los hombres lo califica de malo (9%). Se destaca la atención que brinda la organización a todos por igual, sin importar el género. No se muestran indicios de discriminación a consecuencia del género que posee cada persona. Los encuestados refieren pocos criterios en relación a las sugerencias para que en la organización se pueda mejorar la temática.

Análisis cualitativo de la entrevista dirigida a los Contralores, Vicecontralores y Jefes de departamentos.

Conocimiento sobre el enfoque de género y su relación con el desempeño de los auditores: Los elementos esenciales del enfoque de género son moderadamente conocidos por la alta dirección de la esta organización, sobre todo aquellos que están relacionados con las diferencias entre ambos sexos y su influencia en el ejercicio de la profesión de auditoría. Se estima que requiere la máxima atención y una buena divulgación por todas las vías.

Posibilidades de desarrollo en la actividad de auditoría según el género: El criterio que predomina es la no existencia de diferencias en cuanto a las posibilidades que hombres y mujeres tienen para desarrollarse en este campo, dado a que la perspectiva de análisis está fundamentalmente dirigida hacia lo interno de cada individuo, sus valores, la dedicación, entrega y amor al trabajo y no a lo que externamente la organización pueda estructurar como influencias diferenciadas para provocar el desarrollo de potencialidades según el género.

Factores que facilitan y que interfieren en el trabajo de los auditores según el género: se aprecia que la mujer es el centro de atención en esta organización, por una parte se tiene

claridad y conciencia de los valores que muestra en su quehacer diario, pese a la sobrecarga, y por otra, se reconoce todo lo que se debe hacer en la organización y estructuración del trabajo debido a las diferencias de género.

Tratamiento del enfoque de género en los auditores en la organización: en la organización no se discrimina a ninguna persona ni por su sexo, ni raza, ni otra razón, se consideran las cualidades personales y de trabajo de todos por igual para ser reconocidos y promovidos a otros cargos. Se resalta la intencionalidad en la máxima atención que se les brinda a las féminas para garantizar su permanencia en la organización.

Nivel de importancia que le otorgan al enfoque de género en el desempeño de los auditores: Se reconoce la necesidad de plantearse una estrategia para el desarrollo pleno de la mujer, dado a que son la mayoría y han demostrado gran capacidad y entrega en esta labor. Con ello se garantiza la estabilidad, experiencia y profesionalidad de la fuerza laboral, valiosa e importante en el proceso de la auditoría.

4. Líneas generales de actuación para el tratamiento diferenciado de los auditores según el enfoque de género.

1. Diseño de políticas organizacionales que impulsen la equidad entre mujeres y hombres y promuevan la temática de la perspectiva de género en la gestión, los planes y programas concebidos en la organización.
2. Diseñar e instrumentar estrategias de atención en materia de igualdad lo que comprendería: a) realizar estudios de organización del trabajo de los auditores, con el propósito de conocer e incidir en las causas de las horas extras empleadas en el trabajo; b) realizar exámenes médicos periódicos para identificar y reducir los efectos perjudiciales de las enfermedades y las manifestaciones de estrés que afectan el estado de salud de los auditores; c) mantener la composición de ambos sexos en la estructuración, organización y ejecución de las actividades relacionadas con la auditoría.
3. Divulgar y sensibilizar a los trabajadores del contenido de las leyes, convenios, tratados, acuerdos, normas, tanto de carácter nacional como internacional, que protegen a la mujer en la actualidad.
4. Promover los principios de cooperación, solidaridad y hermandad que potencien el papel de la mujer en cualquier ámbito de actuación.
5. Realizar acciones de capacitación que aborden la temática de género e incorporar en las preparaciones de cuadros y reservas, temáticas sobre enfoque de género y la participación de expertos en las mismas.

5. Plan de acciones para la implementación del enfoque de género en los auditores de la Contraloría Provincial de Camagüey.

Acciones a realizar	Responsable	Fecha de cumplimiento
Definir políticas en la Contraloría Provincial que impulsen la equidad entre mujeres y hombres.	Contralor Jefe Provincial y Vicecontralores.	Junio 2016
Divulgar el contenido de las leyes, convenios, tratados, acuerdos, normas, tanto de carácter nacional como internacional, suscrito por Cuba, que protegen a la mujer.	Organización sindical.	Semestral
Realizar el levantamiento de los riesgos relacionados con la salud física y mental de los auditores y proponer un plan de medidas que los minimicen.	Área de Administración. (Especialista en Capacitación de la Contraloría Provincial)	Enero a junio 2017
Revisar los programas de la organización para incorporar la perspectiva de género.	Especialistas de Recursos Humanos y Especialista en Comunicación Institucional.	Hasta Julio de 2017
Impartir el Curso Enfoque de género para auditores, con la participación de expertos.	Centro de Capacitación.	5 al 9 de junio 2017
Realizar estudios de organización del trabajo para el puesto de los auditores, con el propósito de conocer las causas que inciden en las horas extras que se emplean para ejecutar el trabajo.	Área de Administración. (Especialista en Capacitación de la Contraloría provincial)	Junio a diciembre 2017
Coordinar y ejecutar la realización de exámenes médicos periódicos a los auditores.	Contralores Jefes de Departamentos y Especialista en Recursos Humanos.	Semestral
Desarrollar actividades recreativas que promuevan los principios de cooperación y solidaridad que refuercen el papel de la mujer en cualquier ámbito de actuación, identifiquen las potencialidades de ambos sexos. Efectuar actividades con la participación de la familia de los trabajadores, que fomenten la equidad entre hombres y mujeres.	Área de Administración, Organización Sindical y Centro de Capacitación.	Semestral
Desarrollar otras investigaciones sobre la temática de género en la labor del auditor.	Centro de Capacitación	2017
Confeccionar propuesta de Programa de Auditoría de género.	Centro de Capacitación	Primer semestre 2017
Realizar una auditoría de género a una entidad del territorio, previa	Contraloría provincial	Segundo semestre 2017

autorización de la CGR.		
-------------------------	--	--

6. Retos y desafíos para la Contraloría Provincial de Camagüey en la implementación del Plan de acciones:

- Inclusión en las agendas de trabajo de la temática igualdad de género entre hombres y mujeres con el objetivo de asegurar la equidad y desarrollo sostenible por género. Todas las políticas, programas y proyectos que se aprueben deberán contribuir decisivamente a la igualdad de género.
- Promover en el órgano una cultura organizacional que comprenda la igualdad de género dentro y fuera de la entidad, y que se manifieste en los comportamientos y actitudes de sus miembros: Incorporación de las auditorías de género dentro de la gama de auditorías concebidas para el control y la fiscalización; Inclusión de tópicos referidos a la equidad de género en otros tipos de auditoría; Consolidación de los programas y objetivos para la realización de las auditorías de género.
- La participación de la mujer como agente de cambio en los procesos sociales y políticos es fundamental para alcanzar la igualdad de género: construir alianzas estratégicas con organizaciones, instituciones y movimientos feministas para promover la equidad de género y socializar las mejores prácticas dentro de las Unidades Auditoras; Concebir canales de comunicación entre los diferentes actores sociales y las instituciones para articular esfuerzos y recursos para alcanzar la igualdad de género.
- Monitorear y evaluar el Plan de acciones previsto, de manera que se actualice y mejore de forma continua y sistemática. Se ha fijado para ello el control con carácter trimestral en los consejos de dirección.

Realizar la evaluación del grado en que se encuentra el tratamiento del enfoque de género en la organización, una vez que culmine la etapa de ejecución del Plan, mediante una Guía de comprobación que contemple los indicadores estudiados y que sirva como herramienta de chequeo permanente y sistemática.

CONCLUSIONES

1. El trabajo realizado coadyuva al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y goza de actualidad en el contexto cubano, en consonancia con lo expresado en los documentos aprobados en el VII Congreso del Partido Comunista de Cuba, con los proyectos sobre la “Conceptualización del Modelo y el Plan Económico y Social Cubano de Desarrollo Socialista” hasta el 2030”.

2. Las bases legales para el cumplimiento del Objetivo de Desarrollo Sostenible No. 5 están creadas en la República de Cuba, desde los pronunciamientos de la propia Constitución de la República hasta las principales normativas de carácter sustantivo y procedimental, que refrendan los derechos, aseguran la igualdad de géneros y el empoderamiento de la mujer.

3. El diseño metodológico para el diagnóstico del estado de implementación del enfoque de género en los auditores del órgano, así como las líneas y políticas definidas que sustentaron el plan de acciones, constituyen herramientas efectivas en el logro de los objetivos de la organización.

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

DE BARBIERI: *Sobre la categoría de género. Una introducción teórica-metodológica* en ISIS Internacional N° 17, Santiago de Chile. 1992

CASTRO RUZ, FIDEL. *Decreto Ley No. 234 de la Maternidad de las Trabajadoras*, Consejo de Estado de la República de Cuba, La Habana, 14 de junio, 2012.

COLECTIVO DE AUTORES: *50 años después: Mujeres en Cuba y cambio social. Programa de la Oxfam en Cuba*, La Habana [s.n.], 2010.

COLECTIVO DE AUTORES: *Violencia de género en las familias. Encrucijadas para el cambio*, Editorial Félix Varela, La Habana, 2011.

Constitución de la República de Cuba [en línea]. (s.f.). Asamblea Nacional del Poder Popular. Recuperado el 5 de diciembre de 2015, de http://www.gacetaoficial.cu/html/constitucion_de_la_republica.html

Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (15 de septiembre de 1995). En: *Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer*. Beijing. China.

Decreto No. 326. Reglamento del Código de Trabajo. (2014, 17 de junio). *Gaceta Oficial Extraordinaria*, (29), 483-523.

Informe Central al VII Congreso del Partido Comunista de Cuba [en línea]. Recuperado el 9 de junio de 2016, de <http://www.cubadebate.cu/noticias/2016/04/17/informe-central-al-vii-congreso-del-partido-comunista-cuba/>

INSTITUTO NACIONAL DE INVESTIGACIONES ECONÓMICAS. (2005, Julio). Segundo Informe de Cuba. *Objetivos de Desarrollo del Milenio. Cuba*. Ciudad de la Habana: CUJAE.

Ley No. 107. De la Contraloría General de la República de Cuba. (2009, 14 de agosto). *Gaceta Oficial Extraordinaria*, 107(29), 166-178. Asamblea Nacional del Poder Popular. República de Cuba.

Ley No. 16 Código de la niñez y la juventud. (1978, 28 de junio). Asamblea Nacional del Poder Popular. República de Cuba

MINISTERIO DE JUSTICIA Código de familia. Ley No. 1289. (1975, 14 de febrero). Gaceta Oficial, Ministerio de Justicia. República de Cuba. Recuperado el 9 de junio de 2016, de <http://www.gacetaoficial.cu/html/codigodelafamilia.html>

MINISTERIO DE JUSTICIA Código de Trabajo. Ley No. 116 (2013, 20 de diciembre). Recuperado el 9 de junio de 2016, de <http://www.gacetaoficial.cu/html/codigodetrabajo.html>

Objetivos de trabajo del Partido Comunista de Cuba aprobados por la Primera Conferencia Nacional. (2012, 29 de enero). La Habana, Cuba.

PARTIDO COMUNISTA DE CUBA. (2011, 18 de abril). *Lineamientos de la política económica y social del Partido y la Revolución*. La Habana: PCC.

Proyecto de Conceptualización del Modelo Económico y Social Cubano de Desarrollo Socialista. Tabloide Especial. Recuperado el 4 de febrero de 2016, de <http://www.granma.cu/file/pdf/gaceta/Copia%20para%20el%20Sitio%20Web.pdf>

Proyecto Plan Nacional de desarrollo Económico y Social hasta 2030: Propuesta de Visión de la Nación, Ejes y Sectores Estratégicos. Tabloide Especial. Recuperado el 4 de febrero de 2016, de <http://www.granma.cu/file/pdf/gaceta/Copia%20para%20el%20Sitio%20Web.pdf>

Resolución No. 340, 11 de octubre de 2012. Aprueba las Normas Cubanas de Auditoría y las disposiciones generales para la auditoría interna y las sociedades civiles de servicio y otras organizaciones que practican la auditoría independiente. (2012, 27 de octubre). Gaceta Oficial de la República de Cuba. No. 55.

Resolución No. 60/11. Normas del Sistema de Control Interno. (2011, 13 de marzo). Gaceta Oficial Extraordinaria. República de Cuba.

RIVERO PINO, R. *Reflexiones sobre género*. Villa Clara. Cuba: Editorial Feijoo, 2009.

Segundo informe de Cuba ante la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre los Objetivos de Desarrollo del Milenio. (2005, 5 de septiembre).

ANEXOS

Anexo 1. Encuesta para auditores de la Contraloría Provincial de Camagüey

La presente encuesta se realiza con el propósito de caracterizar desde la perspectiva del enfoque de género a los auditores de la Contraloría Provincial de Camagüey. La encuesta es anónima, por lo que todos los datos son estrictamente confidenciales y no serán publicados. Los datos que Ud. aporte serán de mucha ayuda para la investigación, por lo que solicitamos su más atenta colaboración y de antemano le damos las gracias. Las autoras

- 1- Sexo ____ Edad ____ Reserva: ____ Tiempo de trabajo en el órgano ____
Cantidad de personas con las que convive ____ de ellos, cuántos menores ____
Estado civil: casado o acompañado ____ Otros ____
- 2.- ¿Ha sido promovido (a) en el órgano a algún cargo de dirección o mejor puesto laboral?
Sí ____ No ____
- 3- ¿En su trayectoria laboral ha desempeñado cargos de dirección?
Sí ____ No ____

- 4.- ¿Trabaja horas extras en su puesto de trabajo?
 Sí _____ No _____ Por qué?
- 5.- ¿Cuántas horas diarias promedio dedica al trabajo? _____
- 6.- ¿Son tenidos en cuenta sus criterios en su trabajo? Sí _____ No _____
- 7.- ¿Puede usted tomar las decisiones en su trabajo?
 En forma individual _____ En forma colectiva _____ No puede _____ Argumente:
- 8.- ¿Piensa usted que de tener otro sexo diferente al suyo cambiarían sus posibilidades de éxito o desarrollo profesional? Sí _____ No _____ ¿Por qué?
- 9.- Considera usted que trabajar con el sexo opuesto es: Favorable ___ Desfavorable ___ ¿Por qué?
- 10.- ¿Considera que tiene posibilidades de seguir superándose profesionalmente?
 Sí _____ No _____ De responder que No, explique por qué?
- 11.- Emita sus criterios en relación a las posibilidades de desarrollo en la actividad de auditoría que tienen las mujeres.
- 12.- Emita sus criterios en relación a las posibilidades de desarrollo en la actividad de auditoría que tienen los hombres.
- 13.- ¿Quién piensa usted que tiene mayor posibilidad de desarrollo profesional?
 Hombres _____ Mujeres _____ Ambos _____
- 14.- Enuncie ¿qué características de las mujeres y de los hombres, facilitan la labor como auditor?
 HOMBRES _____ MUJERES _____
- 15.- Enuncie ¿Qué características de las mujeres y de los hombres, interfieren en la labor del auditor?
- 16.- ¿Qué tiempo dedica al descanso regularmente? (No considere sueño nocturno) _____ horas diarias. ¿En qué actividades?
 HOMBRES _____ MUJERES _____
- 17.- Padece de alguna enfermedad: Sí _____ No _____ Cuál(es) _____
- 18.- ¿Siente frecuentemente algunas de estas manifestaciones?
 Cansancio _____ Estrés _____ Irritabilidad _____ Otros _____ ¿Cuáles?
- 19.- ¿Tiene hijos? Sí _____ No _____ ¿Ancianos bajo su cuidado? Sí _____ No _____
- 20.- ¿En su caso particular, quién emplea más tiempo en el cuidado y atención de sus hijos u otros familiares que así lo requieren?
 Usted _____ Su cónyuge _____ Otros familiares _____ Cuáles?
- 21.- ¿El matrimonio, los hijos y/o el trabajo en el hogar han interferido o interfieren de alguna manera en la labor que usted realiza? Sí ___ No ___ Ponga un ejemplo:
- 22.- ¿Son tenidos en cuenta sus criterios en su hogar? Sí _____ No _____
 En forma individual _____ Con su familia _____ No puede _____ Por qué?
- 23.- En el hogar usted realiza:

Tareas	Frecuencia	
	Casi siempre	Casi nunca
Búsqueda de los alimentos que se consumen		
Preparación de los alimentos para la familia		
Limpieza de la casa		
Planchar la ropa de la familia		
Reparación de roturas nuevas que se produzcan en los bienes de la familia		
Las gestiones de reparación o mantenimiento de los bienes familiares		
Lavado de ropa de la familia		
Ayudar a los hijos en las tareas escolares		
Asistir a reuniones de padres		
Cuidar a los hijos, cónyuge u otro familiar en caso de enfermedad		
Participa con la familia en actividades recreativas		
Otras actividades		
¿Cuáles?		

- 24.- ¿Cómo califica el tratamiento que brinda la organización según su género?
 Bueno _____ Regular _____ Malo _____ Ninguno _____ ¿Por qué?
- 25.- ¿Tiene alguna sugerencia para mejorar el tratamiento al enfoque de género en la organización?
 Sí _____ No _____ ¿Cuál?

26.- Diga si aprecia relación entre la auditoría y el género (femenino o masculino). Exprese los puntos de contacto.

27.- ¿Considerara usted que tiene alguna importancia para el desempeño de su labor como auditor conocer el enfoque de género? Sí_____ No_____ ¿Por qué?

Anexo 2. Guía de entrevista para Contralor Jefe provincial, Vicecontralores y Contralores.

Cargo: _____ Sexo: _____

- 1- ¿Qué conoce Usted sobre el enfoque de género? ¿Qué relación guarda este enfoque con la actividad que desempeñan los auditores?
- 2- Emita sus criterios en cuanto a las posibilidades de desarrollo en la actividad de auditoría que tienen los hombres y las mujeres.
- 3- A su juicio, qué factores facilitan y/o interfieren en el trabajo de los auditores según su género.
- 4- ¿Cómo se materializa en la organización el tratamiento del enfoque de género en los auditores?